



POLITICA PART TIME

Aggiornata al 30/03/2023



Sommario

1. <i>Introduzione</i>	3
2. <i>Premessa</i>	3
3. <i>Principi guida</i>	3
4. <i>Elementi caratterizzanti</i>	3
5. <i>Istituti contrattuali</i>	4
6. <i>Modalità di richiesta e criteri di riconoscimento</i>	4



1. Introduzione

De Sanctis Costruzioni S.p.A., nell'ottica di pervenire ad una sempre maggiore conciliazione tra le esigenze produttive dell'azienda e quelle personali dei propri dipendenti e di incidere positivamente sul rapporto di qualità vita/lavoro di questi ultimi, intende introdurre una politica di part-time che offra la possibilità, laddove l'esigenza del dipendente sia conciliabile con quelle dell'azienda in tema di organizzazione del lavoro, di ridurre il monte ore giornaliero rispetto a quello previsto dall'orario a tempo pieno, rispettando comunque i limiti stabiliti dal Contratto Nazionale di riferimento.

2. Premessa

De Sanctis Costruzioni S.p.A. vede nella concessione di un orario di lavoro part-time uno strumento di aiuto alla conciliazione dei tempi vita/lavoro per chi debba gestire specifiche necessità personali, sempre compatibilmente con le esigenze aziendali in relazione ai processi organizzativi e produttivi.

La presente policy getta le basi dell'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore al fine dell'utilizzo di una modalità di lavoro ad orario ridotto.

3. Principi guida

Il lavoro part-time è disciplinato dalle norme di legge, in particolare dal D.Lgs. n 81 del 2015, nonché dall'art. 78 del CCNL delle Imprese Edili ed Affini. La normativa stabilisce per i lavoratori in part-time gli stessi diritti e tutele previsti per il full-time, in proporzione al tempo di lavoro svolto.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ad probationem, con la precisa finalità di provarne l'esistenza e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa che il lavoratore si obbliga ad adempiere e la collocazione temporale della prestazione stessa, dunque l'orario di lavoro giornaliero, settimanale, piuttosto che i giorni di lavoro nel mese o dell'anno.

L'attivazione del part-time prevede la stipula di un accordo individuale che ne delinei le caratteristiche concordate con il lavoratore. La concessione del part-time è subordinata ad una positiva valutazione di fattibilità da parte dell'azienda in merito alle esigenze produttive, organizzative, operative e gestionali dell'ufficio di appartenenza, dell'unità produttiva e dell'azienda stessa nel suo complesso.

4. Elementi caratterizzanti

Nella redazione del contratto individuale, l'azienda stabilisce che il lavoro a tempo parziale potrà essere attuato:

- con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana: si tratta del cosiddetto "part-time orizzontale" e comprende la casistica in cui il dipendente svolge il suo lavoro tutti i giorni, ma con un numero di ore ridotto rispetto all'orario pieno. In questo caso la diminuzione dell'orario lavorativo fa riferimento all'orario giornaliero;
- con riferimento a determinati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno: si tratta del cosiddetto "part-time verticale" e comprende la casistica in cui il dipendente lavora solo in giorni specifici della settimana, durante i quali osserva, solitamente, lo stesso orario previsto per la

giornata lavorativa full-time. Il contratto può anche fare riferimento a lavori previsti solo in alcune settimane o mesi dell'anno;

- con riferimento ad una distribuzione dell'orario mista, ovvero quando permette di combinare le due soluzioni sopra descritte. Il dipendente potrebbe lavorare dei giorni a tempo pieno e altri con orario ridotto.

5. Istituti contrattuali

L'accordo con il lavoratore andrà a riparametrare i trattamenti economici e contrattuali in funzione della riduzione dell'orario.

Nell'accordo scritto viene inoltre dettagliata la disciplina e il riconoscimento delle ore di lavoro supplementare e/o straordinarie, con la previsione di utilizzo di clausole elastiche e flessibili, nel caso di orario lavorativo che superi quello stabilito dal part time.

6. Modalità di richiesta e criteri di riconoscimento

Il dipendente che voglia richiedere il part-time deve rivolgere domanda scritta alla funzione HR.

La funzione HR, interessando il Responsabile della funzione di appartenenza del richiedente e gli altri interlocutori eventualmente interessati, verifica la sussistenza dei requisiti di compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio di appartenenza, dell'unità produttiva e dell'azienda stessa nel suo insieme, in rapporto alle esigenze del dipendente. Per tale ragione è comunque sempre consigliato un confronto preventivo tra il collaboratore e il proprio Responsabile, finalizzato ad una prima valutazione di sussistenza delle condizioni necessarie di compatibilità.

La funzione Risorse Umane, terminate le verifiche del caso, comunica l'esito della richiesta al dipendente, fornendo, in caso di approvazione, tutte le indicazioni necessarie per l'avvio dell'istituto contrattuale o, viceversa, argomentando le motivazioni di un eventuale diniego.

In caso positivo, si provvederà alla stipula di un apposito accordo scritto di part -time con il lavoratore.

